

ANNÉE 2022

Rapport Général pour l'Egalité des Droits

Direction Générale des Solidarités et de la Cohésion Sociale
Mission Egalité des Droits

VILLE DE CLERMONT FERRAND

Le RGED, une émanation du rapport général en matière d'égalité femmes-hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement au débat sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s.

En 2015, Monsieur le Maire a décidé de créer une délégation Egalité des Droits et une mission afférente. Il a été alors décidé d'élargir le rapport en matière d'égalité femmes-hommes au champ plus de l'Égalité des Droits.

Les objectifs de la délégation s'inscrivent dans la défense de l'Égalité des Droits et la lutte contre toutes formes de discriminations, avec pour priorités la lutte contre le sexisme et la promotion de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les LGBT phobies, la lutte contre le racisme et la lutte contre le validisme.

En 2021, la Ville a adopté un nouveau plan d'actions pour l'Égalité des Droits et la non-discrimination, pour une Ville inclusive. Ce rapport permet, chaque année de faire le bilan d'étape des actions mises en œuvre.

SOMMAIRE

PARTIE I : Quelques éléments caractéristiques de la population clermontoise.

P. 4 à P. 9

PARTIE II : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations intégrées à toutes les politiques publiques pour une ville inclusive.

P.10 à P.16

PARTIE III : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations intégrées à la gestion des ressources humaines pour une collectivité inclusive.

P. 17 à P.26

PARTIE IV : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations, des dispositifs spécifiques innovants pour une ville inclusive.

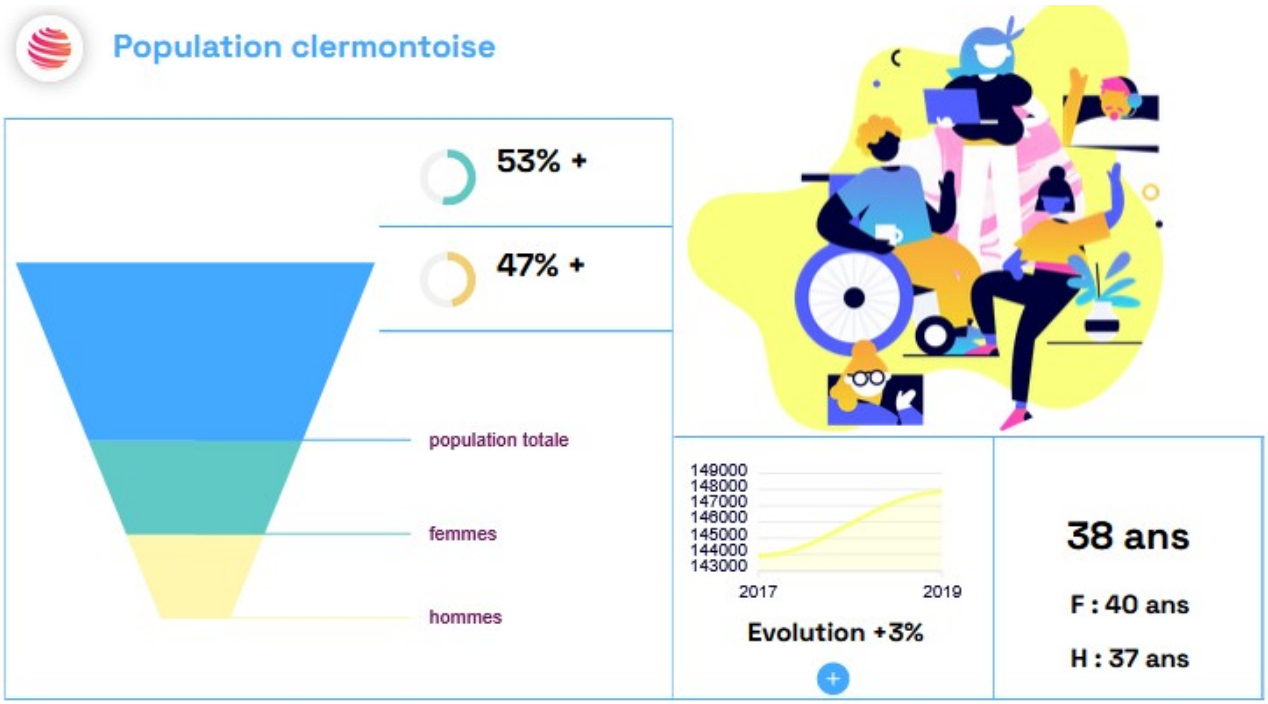
P. 27 à P. 29

Quelques éléments caractéristiques de la population clermontoise.

Cette première partie permet de mettre en exergue les caractéristiques des populations potentiellement discriminées sur le territoire de la commune de Clermont-Ferrand.

A) <u>Données générales (source : INSEE)</u>

a) <u>Population (données 2019)</u>



La population totale est de 147 865 habitant.e.s. C'est 39 379 habitant.e.s de plus qu'en 2017, soit 3 % d'augmentation.

La dynamique démographique s'explique par un solde migratoire positif en faible augmentation (Taux annuel moyen + 0,4%), plus d'arrivées sur la commune que de départs, et par un solde naturel, décès vs naissances, qui reste stable (Taux annuel moyen + 0,5%). Cette dynamique confirme l'attractivité du territoire.

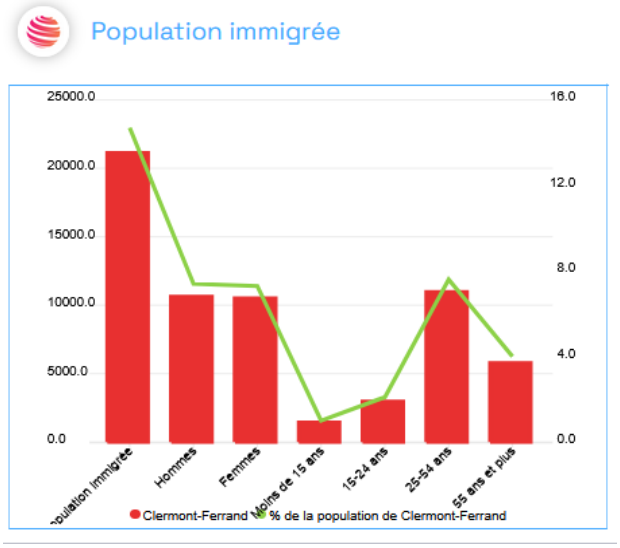
Un.e clermontois.e sur trois a entre 15 et 29 ans. Cette répartition est équivalente en terme de genre. L'indice de jeunesse de la ville est de 1,1. Au niveau national il est de 0,9. L'indice de jeunesse est le rapport du nombre des habitant.e.s de moins de 20 ans sur le nombre des habitant.e.s de plus de 60 ans. Plus l'indice de jeunesse est élevé, plus la population est jeune.

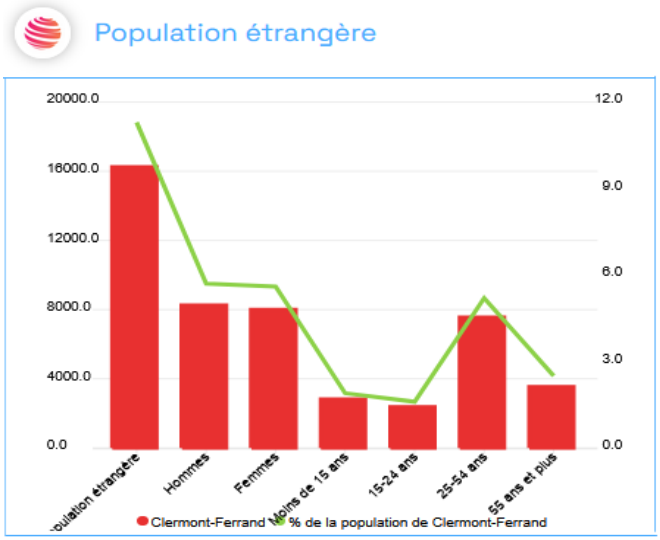
24 % des clermontoises ont plus de 60 ans. Pour les clermontois, la part des plus de 60 ans représente 18 %. En effet, les femmes représentent 59 % des personnes âgées de plus de 60 ans. Plus précisément, elle représente 63 % des personnes âgées entre 75 et 89 ans et 78 % des personnes de 90 ans et plus.

b) ***Population immigrée et étrangère (données 2017)***

Population immigrée : population d'origine étrangère de nationalité française.

Population étrangère : population qui réside en France mais qui ne possède pas la nationalité.

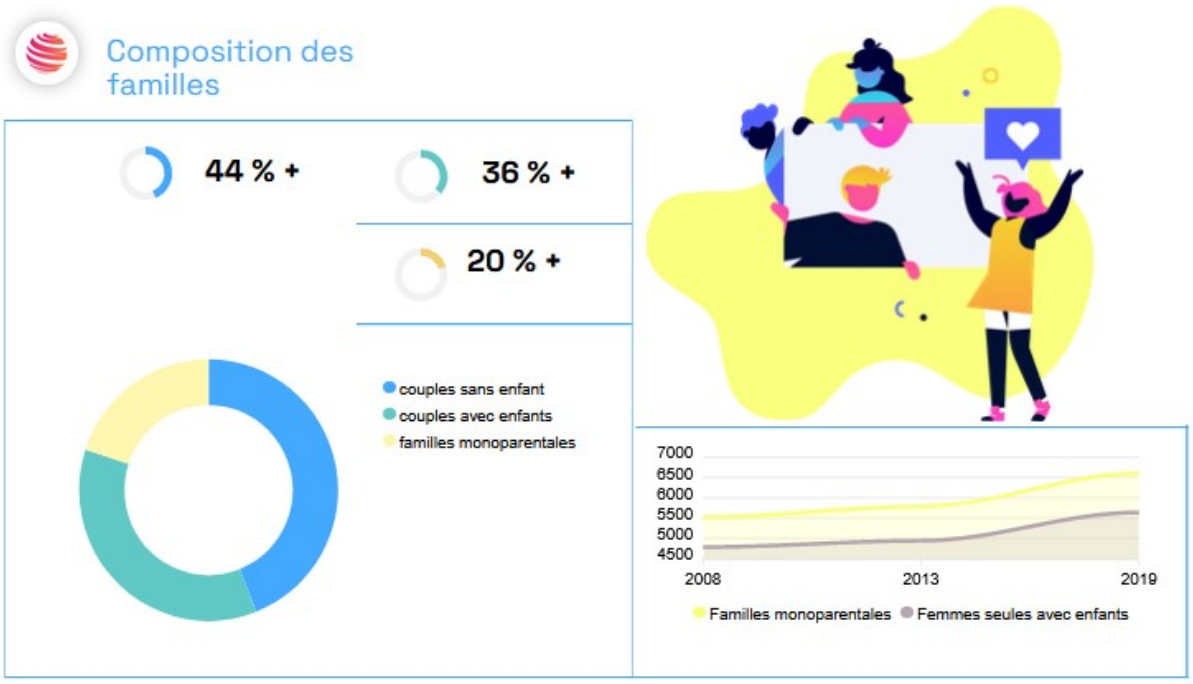




14,7 % des clermontois.e.s de nationalité française sont d'origine étrangère dont la moitié sont des femmes. 52 % ont entre 25 et 54 ans. Ils.elles représentent 5,20 % des clermontois.e.s de la même tranche d'âge. Le pays d'origine le plus représenté est le Portugal, avec un taux de 27 %. Viennent ensuite le Maroc et l'Algérie pour 11 et 10 %.

11,3 % des clermontois.e.s sont de nationalité étrangère dont 49 % sont des femmes. 46 % ont entre 25 et 54 ans. Ils.elles représentent 3,3 % de la tranche d'âge. Là aussi, la nationalité étrangère la plus représentée est la nationalité portugaise.

c) ***Répartition par composition familiale (données 2019)***



Sur la totalité des ménages avec familles, une famille sur cinq est une famille monoparentale avec une forte représentation des **femmes seules avec enfants, puisqu'elles représentent 85 % de l'ensemble des familles monoparentales**. Depuis 2008, il y a une tendance à la hausse du nombre de familles monoparentales.

Elles étaient 5525 en 2008, on en dénombre 6601 en 2019. La part des familles composées de femmes seules avec enfants suit la même tendance.

Au niveau national,(Données 2020) sur la totalité des ménages avec familles, 25 % sont des familles monoparentales. Les femmes seules avec enfants représentent 84 % des de ces familles.

10 % des familles sont des familles nombreuses. Sont considérées comme nombreuses les familles composées de 3 enfants et plus, âgé.e.s de moins de 25 ans. Cette part augmente entre 2008 et 2013 passant de 8 % à 10 %.

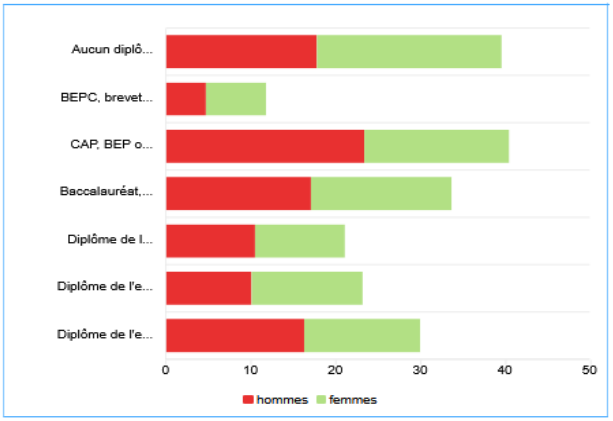
Au niveau national, (Données 2020) elles représentent 21 % des familles.

d) Diplômes – formations (données 2019)

Sur l'ensemble de la population non scolarisée de 15 ans ou plus, un.e clermontois.e sur 5 est sorti.e du système scolaire sans aucun diplôme.

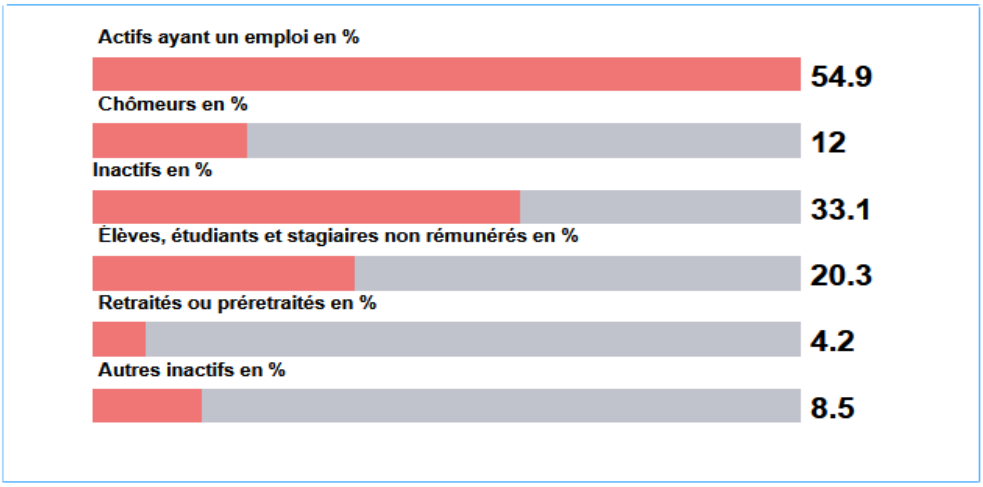
Sur ces 20 % sans diplôme, 58 % sont des femmes. Cela veut dire que plus de femmes sortent aujourd'hui du système sans aucun diplôme que d'hommes. Cette donnée doit être prise en compte dans les parcours d'insertion et, en amont, dans la lutte contre le décrochage scolaire.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe



e) Répartition de la population clermontoise de 15 à 64 ans par type d'activité (données 2019)

Répartition de la population clermontoise de 15 à 64 ans par type d'activité

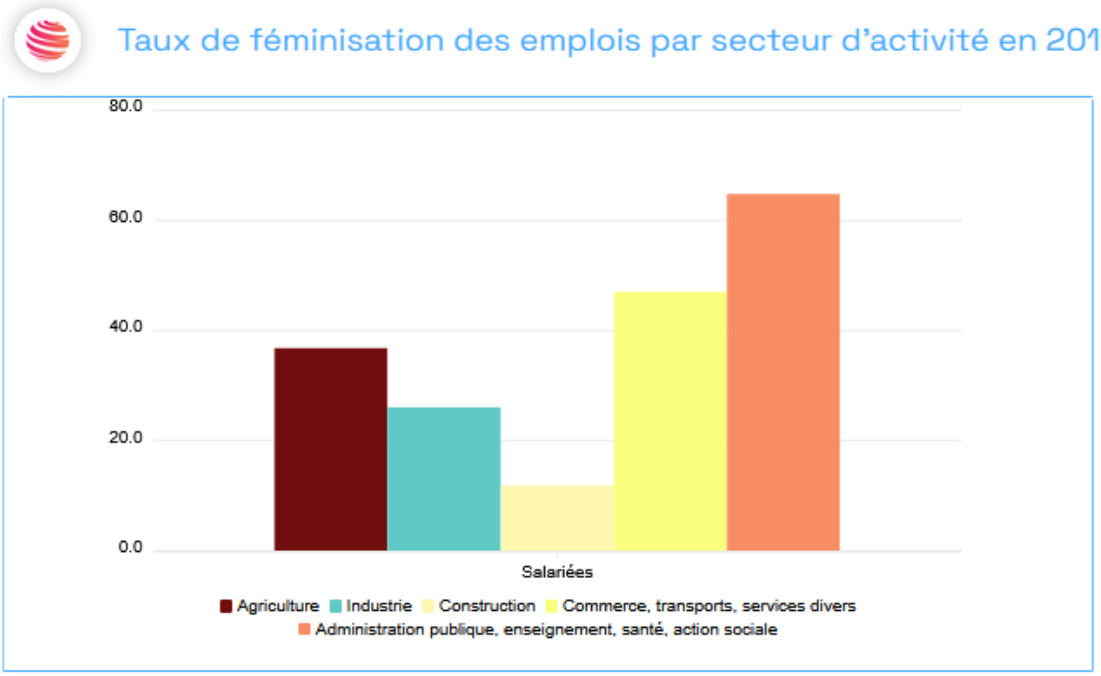


Le taux de chômage au sens du recensement est le rapport entre le nombre de chômeur.se.s et le nombre d'actif.ve.s de la classe (actif.ve.s ayant un emploi et chômeur.se.s). Cette définition diffère de celle de Pôle Emploi qui recense les personnes inscrites sur ces listes.

La part de la population active est de 67 %, elle est stable depuis 2013.

La part des chômeur.se.s est en légère augmentation, passant de 11,3 % en 2013 à 12% en 2019. Le taux de chômage, en hausse d'un point par rapport à 2013, est de 17,9 %. Les 15-24 ans affichent le taux de chômage le plus important à 28 %, stable depuis 2013. Il varie en fonction du diplôme, affichant un taux important pour les non-diplômé.e.s, à 34,1 %. Ce qui induit un taux de chômage important pour les femmes sans diplôme.

f) Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité (données 2019)

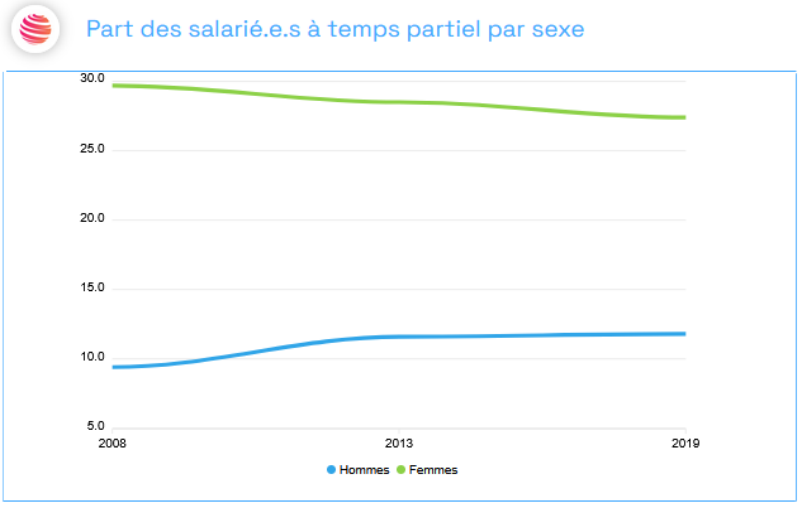


Il s'agit ici de la part des femmes dans les secteurs cités.

Sans surprise, les femmes se concentrent dans les secteurs de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale.

C'est ce que l'on nomme la ségrégation des métiers qui désigne la non-mixité de certaines familles de métiers. Par convention, un métier est considéré comme mixte, quand au moins 40 % d'un genre est représenté. L'orientation professionnelle des femmes, comme des hommes, est le résultat de stéréotypes de genre. La conséquence pour les femmes, est que ces secteurs professionnels sont souvent moins bien valorisés salarialement et que cela contribue aux écarts de rémunérations pour travail de valeur égale.

g) Part des salarié.e.s de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe (données 2019)

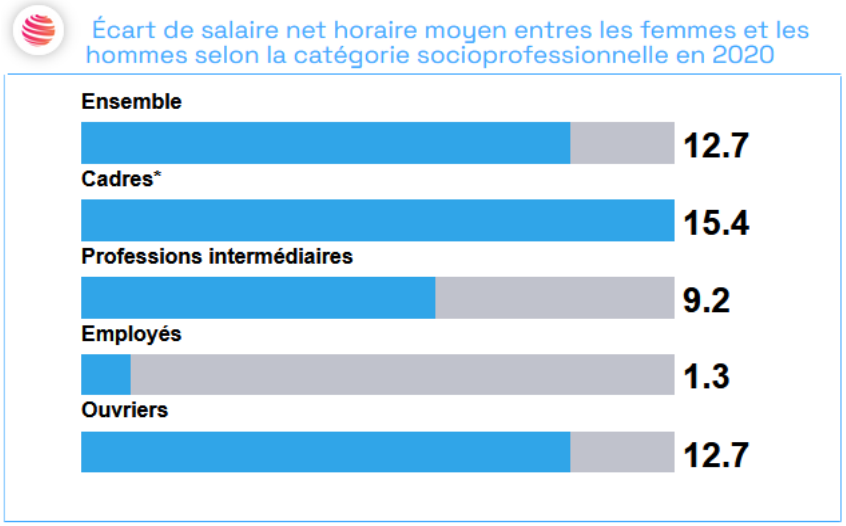


Depuis 2008, la courbe des salariées occupant des temps partiels affiche un léger fléchissement. En 2008, la part des femmes en temps partiels était de 29,7 % contre 27,4 % en 2019.

Les femmes restent majoritaires dans les emplois à temps partiel.

Souvent le choix de l'organisation dans le couple est fait en fonction des revenus de chacun.e. Or les femmes ont des revenus inférieurs aux hommes. Cependant, ce choix n'est pas sans conséquence, car les temps partiels freinent les carrières des femmes et impactent à nouveau les écarts de rémunération en leur défaveur. Par ailleurs, les carrières hachées ont une conséquence sur l'âge de départ en retraite et sur le niveau des pensions.

h) *Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020*



L'écart moyen de rémunération en défaveur des femmes est de 12,7 %. Plus la catégorie socioprofessionnelle est élevée, et plus l'écart est important. Ainsi, concernant les cadres, il est de 15,4 %. C'est le phénomène dit du « plafond de verre », les femmes accèdent moins aux emplois les plus rémunérateurs que les hommes.

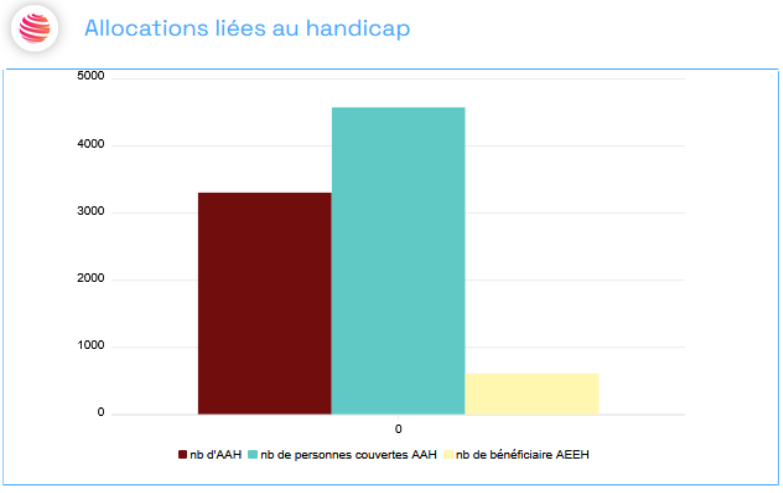
B) Quelques données portant sur les personnes en situation de handicap :

a) *Définitions :*

En France, il existe une définition légale du handicap depuis la loi du 11 février 2005, proche de la définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, et inspirée de la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) : « Constitue un handicap, au sens de la […] loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

b) *Population clermontoise concernée : (Source Observatoire Sanitaire et Social - PFOSS)*

Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé.e (données mai 2021)



Le nombre d'allocataires de l'allocation adulte handicapé.e est de 3306 personnes.
Le nombre de personnes couvertes comprend l'allocataire ainsi que ses ayants droit (conjoint.e, enfants à charge et éventuellement d'autres personnes à charge au sens prestations familiales). Elles sont 4576.

608 personnes sont bénéficiaires de l'allocation d'Éducation Enfance Handicapée.

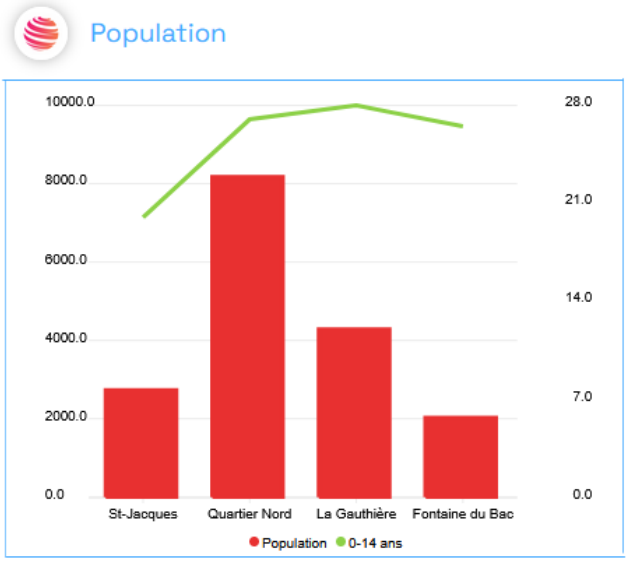
L'AAH concerne les personnes âgées au moins de 20 ans et ayant atteint un taux d'incapacité d'au minimum 80 % ou avec un taux d'incapacité de 50 à 79 % avec une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnue par la CDAPH. Elle est accordée sous condition de ressources.

Ces chiffres ne donnent qu'une indication des personnes concernées par le handicap.

C) Quelques données portant sur les populations vivant en quartiers prioritaires - QPV (source : ANCT, Atlas des QPV – 2022)

Quatre secteurs des quartiers suivant sont recensés comme quartiers prioritaires : St-Jacques, Quartier Nord (Champratel, Les Vergnes, et une partie de Croix de Neyrat) la Gauthière et Fontaine du Bac.

a) Population

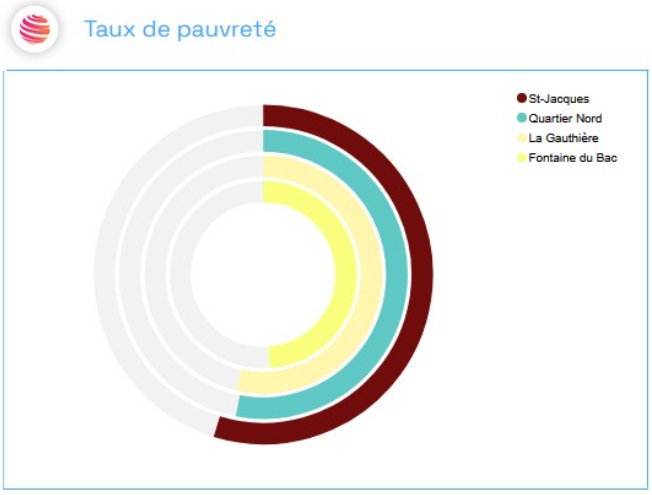


Le QPV qui comprend le plus d'habitant.e.s est le Quartier Nord avec 8169 habitant.e.s. Viennent ensuite la Gauthière avec 4281 habitant.e.s, St-Jacques avec 2723 habitant.e.s et Fontaine du Bac avec 2025 habitant.e.s.

Le quartier le plus jeune est la Gauthière, en effet la part des jeunes de 0 à 14 ans est de 28 %.

Là ou la part des jeunes de 0 à 14 ans est le moins important est St-Jacques avec 20 % de la population.

b) Taux de pauvreté



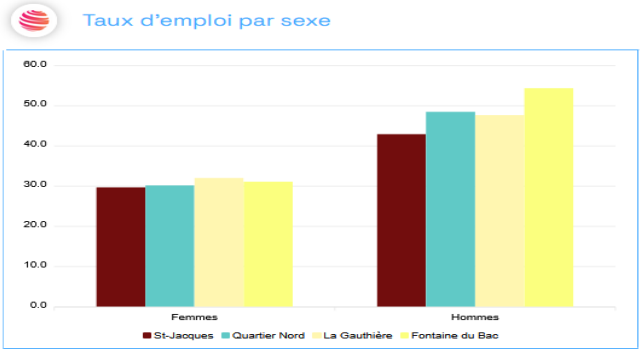
Pour le quartier St-Jacques, le taux de pauvreté est de 54,7 %. Ce taux de pauvreté indique la part de la population dont le niveau de vie est inférieur à 54, 7 % du niveau de vie médian.

Quartier Nord : 53 %

La Gauthière : 53,7 %

Fontaine du Bac : 48,9 %

c) Taux d'emploi



Les taux d'emploi des femmes sont bien en deçà des taux d'emploi des hommes et ça pour l'ensemble des quartiers prioritaires.

C'est St-Jacques qui a le taux d'emploi des femmes le plus faible avec 29,7 %. Le plus important est dans le quartier de Fontaine du Bac, mais tout de même avec un taux en baisse de 39 % en 2015 à 35,1 % en 2022.

Axe 1 : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations intégrées à toutes les politiques publiques pour une ville inclusive.

Suivi du plan d'action



Au titre de la Vie associative, 50 % des subventions sont attribuées à des associations qui agissent pour l'égalité des droits, et en particulier dans le domaine de l'interculturalité.

Un travail important d'évaluation de la Vie Associative a été engagé à Clermont-Ferrand avec la création d'un observatoire de la vie associative. Ce dernier va permettre de réaliser un état des lieux des associations sur notre territoire et d'identifier les besoins à mettre en œuvre. Dans le cadre du plan d'action, une charte de la Vie Associative sera rédigée qui inclura un paragraphe portant sur la non-discrimination. Une charte équivalente est en cours sur les jardins partagés.

Les formations à la non-discrimination en direction des bénévoles associatifs débuteront dès la fin de 2022.



L'ensemble des actions sont portées par les Centres Sociaux, nord, sud et la Gauthière, ainsi que par la mission Sport.

L'accès aux droits est un axe majeur des Centres Sociaux. Il s'agit de permettre aux habitant.e.s des quartiers prioritaires de pouvoir accéder à de multiples permanences juridiques, sociales … et/ou de pouvoir bénéficier d'une orientation suite à un accueil de premier niveau. Cela représente plus de 25 partenaires (CDAD, CIDFF 63, AVEC 63, PLIE, MILO …). Au total, ce sont 1801 habitant.e.s de ces territoires qui ont pu recevoir une information et un accompagnement dans l'accès à leurs droits. La part des femmes accompagnées évolue selon les territoires. Ainsi sur le Centre Social Mandela (la Gauthière) elle représente 95 % des personnes reçues. Cela peut s'expliquer par le nombre important de familles monoparentales sur ce quartier. Sur le Centre Social Sud, elles représentent 70 % et au Nord 56 %.

L'accompagnement scolaire des jeunes est aussi un axe transversal à l'ensemble des Centres Sociaux. 160 jeunes ont été accompagné.e.s par les différentes structures dont plus de la moitié sont des filles, 65 %.

Le Centre Social Sud mène en sus un dispositif de prévention du décrochage scolaire. Les jeunes (11-17 ans) participant.e.s sont orienté.e.s par les enseignant.e.s et par l'équipe du Centre Social. Ils.elles ont pu ainsi participer à des actions portant sur la citoyenneté, la santé, l'estime de soi. De plus, lorsque des difficultés particulières sont repérées, une orientation et des accompagnements avec d'autres partenaires sont organisés. Cela a concerné 60 jeunes dont 20 filles. Au total ce sont 11 actions qui ont été mises en places.

Le Centre Social Nord (Champratel) a aussi lancé une manifestation de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes autour de créatrices, habitantes des quartiers nord. 250 participant.e.s sont venues découvrir le travail de ces créatrices.

De nombreuses actions plus ponctuelles en direction des habitant.e.s sur la thématique du soutien à la parentalité se sont déroulées au Centre Social la Gauthière (Mandela), sorties familles, rendez-vous des parents de la petite enfance à l'adolescence …

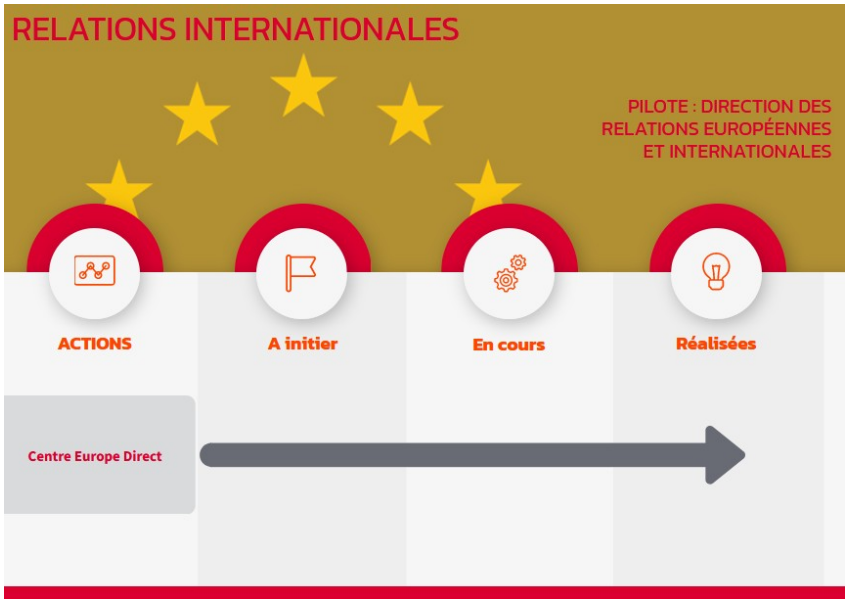
Enfin la mission sport a proposé des séances découvertes tout public d'activités sportives dans l'ensemble des QPV. 5042 habitant.e.s ont pu participer à ces temps de découvertes et d'initiations dont 2326 femmes.



La Ville de Clermont-Ferrand intervient en direction des élèves des écoles élémentaires en matière de prévention santé par le biais des infirmier.ère.s scolaires municipales. Ainsi ces dernier.ères animent deux programmes : « Fleur et capuchon » qui abordent un ensemble de sujets autour du thème de la vie affective et sexuelle ; « Parlons-en, Parlons zen » qui portent sur la prévention des violences en milieu scolaire. 117 séances ont été réalisées pour 2619 élèves d'élémentaire.

La Semaine de la Santé Mentale avait pour thème : « Pour ma santé mentale, respectons mes droits ». Conférences, tables-rondes, forum associatifs, spectacles, ateliers … Au total ce sont 18 actions en direction des clermontois.e.s qui ont pu être proposées. Certaines actions ont été menées avec l'appui de la Mission Egalité des Droits.

La formation aux premiers secours en santé mentale en direction des agent.e.s a dû être reportée en raison de la crise liée au Covid.



Dans le cadre de ses actions, le Centre Europe Direct de Clermont – Puy de Dôme promeut les politiques européennes.

Cette année, une action autour du prix « Lux » sur l'égalité entre les femmes et les hommes, a permis d'ouvrir un débat sur la situation dans les pays membres de L'UE sur cette thématique. Le débat a été précédé de la présentation du film « Dieu existe, son nom est Petrunya ». La mission Egalité des Droits a été associée à cette action.



Afin de permettre l'accès à la culture pour tous et toutes et de réduire les inégalités d'accès à l'offre culturelle, la Direction de la Culture expérimente l'école du jeune spectateur.
Ce dispositif, lié à la programmation « Graines de Spectacles » se déroule sur le temps scolaire. Une compagnie de spectacle vivant intervient en proposant 3 spectacles, des interventions en classes, des rencontres avec les équipes artistiques et des visites d'espaces théâtrales.
Cette année, ce sont 4 classes du quartier de la Gauthière qui ont pu profiter de cette proposition.

Dans la même démarche, le pôle médiation a mené des ateliers culturels en directions des jeunes des accueils de loisirs. Ainsi pendant la Semaine de l'Enfance, à la Salle Gaillard, à l'Hôtel Fontfreyde et à la Cour des 3 Coquins ont été accueillis 3 ateliers interdisciplinaires. 80 enfants de 7 à 11 ans ont fréquenté ces ateliers.

L'inclusion des publics à besoins spécifiques est un axe transversal et important dans les différentes propositions culturelles. Nous pouvons citer :

- Le spectacle Helen K, traduit en LSF, vu par 200 élèves des écoles élémentaires et 100 personnes en tout public,
- L'élaboration d'outils adaptés, comme la brochure permettant la découverte de la Basilique Notre Dame du Port, proposée en facile à lire et à comprendre, en braille ou en support vidéo. Le tout sera gratuit et disponible dés la rentrée à la Direction de la Culture et à Clermont Auvergne Tourisme,
- La mise en œuvre d'une scène adaptée pour la fête de la musique,
- Les visites commentées pour un public malentendant à l'Hôtel Fontfreyde.

Dans la même démarche d'autres actions sont en cours d'élaboration pour la Salle Gaillard.

Enfin la culture est aussi un outil de promotion de l'égalité des droits. 4 classes des lycées Ambroise Brugière et Roger Claustre ont pu assister au spectacle « Le processus » de Johanny Bert sur l'accès à l'avortement. Cette présentation a été complétée par des interventions du Planning Familial et par l'animation d'ateliers d'écriture. De plus, dans le cadre des Journées Européennes du Patrimoine, une visite dite du « matrimoine » permet de promouvoir des femmes en lien avec Clermont-Ferrand. 56 personnes sont venues écouter la Mission Egalité des Droits, en charge de l'animation de ce temps.



Plusieurs dispositifs proposés par la Direction des Sports permettent l'accès aux sports pour tous et toutes.

Dans le cadre de « C'est dimanche », sont proposées dans divers gymnases des séances de découverte de sports à l'attention des clermontois.e.s. 12 séances ont été organisées avec une centaine de participant.e.s.

L'école Jaune et Bleu concerne les élèves des écoles primaires Charles Perrault et Jean de la Fontaine. A la rentrée 2022, l'école Jules Verne intégrera le dispositif. Il s'agit pour les enfants de bénéficier d'un parcours de suivi éducatif autour du sport. Ainsi, il est proposé de l'aide aux devoirs sur le temps périscolaire.

Les rencontres inter-écoles se déclinent en deux temps. Un premier consacré à la découverte d'une multiplicité d'activités sportives par le biais d'initiations. 18 cycles d'initiation ont eu lieu pour 2031 enfants dont 1006 filles. Les activités proposées sont non-genrées, ce qui permet de déconstruire les stéréotypes de genre dans la pratique sportive. Dans un deuxième temps sont organisées des rencontres sportives inter-écoles. Cela permet de favoriser la connaissance des autres enfants, pas forcément issu.e.s des mêmes quartiers de la ville, et donc la mixité sociale et la diversité.

Il est à rappeler que la Ville finance 23 postes d'ETAPS qui ont pour rôle de développer une politique éducative et sportive au sein des écoles. Tous les enfants scolarisé.e.s en primaire ont une heure de sport du CP au CM2 par semaine. Cette démarche municipale volontariste contribue pour partie, à l'apprentissage du sport dès le plus jeune âge.

Il est à souligner le renforcement, en terme de subvention, du sport féminin. Il concerne le Rugby Clermont La Plaine, l'ASM section féminine et le Stade Clermontois Basket.

En outre, concernant la valorisation du sport féminin, la Ville de Clermont-Ferrand s'est portée candidate pour accueillir une étape du Tour de France Féminin pour l'édition de 2023. Ce sera l'occasion de mener des actions et des événements de mise en avant du sport au féminin et de casser les clichés qui souvent y sont associés.



Pour la deuxième édition du Budget Participatif, une attention particulière a été portée afin d'inclure à la démarche les publics les plus éloignés.

Différentes actions ont permis de mobiliser les jeunes, en particulier, des QPV, grâce au travail des équipes des centres sociaux et de la Mission Locale. De plus, une mobilisation des résident.e.s étranger.ère.s a eu lieu en partenariat avec CeCler et via la cohorte des personnes accompagnées dans le cadre du CTAIR.

Au total ce sont 222 personnes qui ont pu déposer des initiatives citoyennes dans le cadre du Budget Participatif pour un montant alloué de 2 millions d'euros.



Concernant les travaux de mises en accessibilité inscrit à l'ADAP (Agenda d'Accessibilité Programmé), 30 ERP (établissements recevant du public) ont été mis aux normes cette année pour un montant d'environ 280000 €.

Chaque ERP doit désormais pouvoir mettre à disposition du public un registre d'accessibilité. Il a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'établissement et de ses prestations. C'est un chantier qui a démarré en 2021/2022 et qui prendra fin en 2024. 3 registres ont pu être réalisés.



Le programme « Respire à la récré » a pour objectif premier de végétaliser les cours d'écoles afin de lutter contre les îlots de chaleur. La cour d'école, en plus de cet objectif de transition écologique, est un lieu de vie. A ce titre plusieurs études ont pu démontrer que dans des cours dites classiques, des enjeux d'inégalités de genre sont mis en exergue. En effet, il apparaît que les garçons utilisent le centre de la cour, en particulier pour des jeux de ballons, et que les filles restent dans la périphérie, se retrouvant de fait, exclues d'une partie de la cour. Réaménager les cours est donc l'occasion de pouvoir réfléchir à ce qu'il n'y ait plus aucune partie de la cour qui ne puisse être excluante pour les garçons et les filles.
En outre, végétaliser des espaces peut aussi avoir une incidence sur l'accessibilité de l'ensemble de la cour pour des enfants en situation de tous handicaps. Cet enjeu a aussi été pris en compte, autant que faire se peut, dans ce processus. Deux cours sont d'ores et déjà réalisées, celles de Charles Perrault et de Nestor Perret. Cinq autres cours sont en cours de concertation et de réalisation pour l'année à venir.

Après la période COVID, les actions permettant de renforcer le lien aux parents, ont pu se réactiver, notamment autour de l'organisation de la Semaine de l'Enfance. Ce sont 40 actions proposées, et 800 parents d'élèves rencontré.e.s.

Le dispositif de Réussite Éducative existe depuis 2005. Il vise à remédier à un ensemble de difficultés rencontrées par des enfants et des jeunes, en leur proposant un suivi personnalisé à travers un parcours de réussite éducatives.

Au total ce sont 62 actions qui ont été financées dans le cadre de ce dispositif, pour un montant global de 1 174 741 €, prenant en compte tous les co-financements (État, Département et Ville). La part de la Ville est de 139 907 €. 867 enfants et jeunes ont bénéficié d'un parcours individualisé de réussite éducative.

Axe 2 : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations intégrées à la gestion des ressources humaines pour une collectivité inclusive.

A) Synthèse des données en matière d'égalité professionnelle entre les agentes et les agents

Evolution du contexte réglementaire : du Rapport de Situation Comparée (RSC) au Rapport Sociale Unique (RSU)

Introduit par la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, il est prévu, que depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics conçoivent un Rapport Social Unique annuel – RSU, au titre de l'année écoulée.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (Bilan social)
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi du 12 mars 2012
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleur.se.s handicapé.e.s prévu à l'article L.323-2 du code du travail

Le RSU est présenté en CHSCT avant la création, lors du prochain renouvellement des instances de dialogue social, du Comité Social Territorial (fusion du CHSCT et du CT). Il devra aussi faire l'objet d'une diffusion publique par la collectivité, dans un délai de 63 jours à compter de sa présentation aux instances de dialogue social.

Le RSU présente les données issues de la base de données sociales ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Les données présentées ci-après sont issues de la base de données sociales du RSU.

a) Caractéristiques générales :

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait au total 2272 agent.e.s dont 1396 sont des femmes.

L'effectif titulaire comprend 1794 agent.e.s dont 1084 sont des femmes.

L'effectif contractuel sur emploi permanent comprend 332 agent.e.s dont 220 sont des femmes.

L'effectif contractuel sur emploi non-permanent comprend 146 agent.e.s dont 92 sont des femmes.

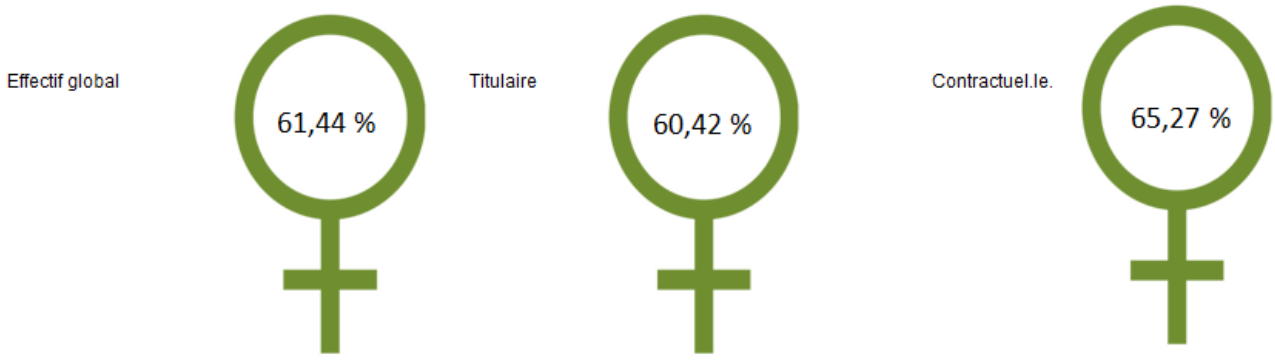
61,44 % taux de féminisation moyen de la collectivité

49% des agent.e.s se concentrent dans la filière technique

83 % des agentes

82 % des agents

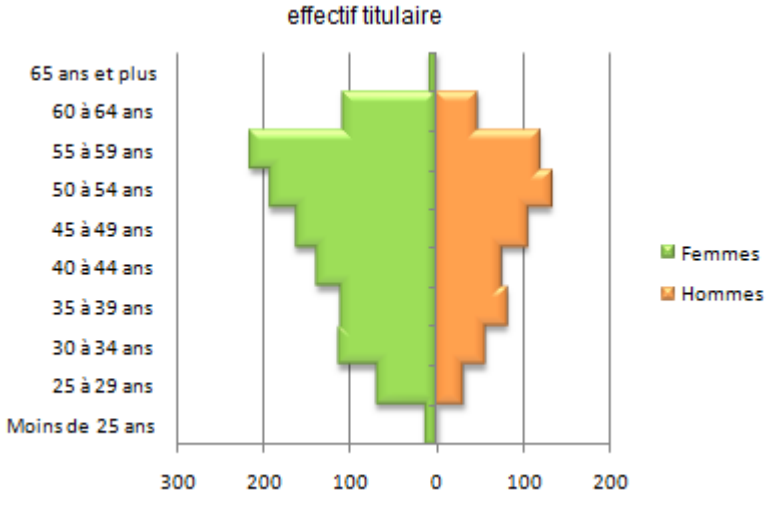
Taux de féminisation :



Le taux de féminisation correspond à la part des femmes agentes de la collectivité.

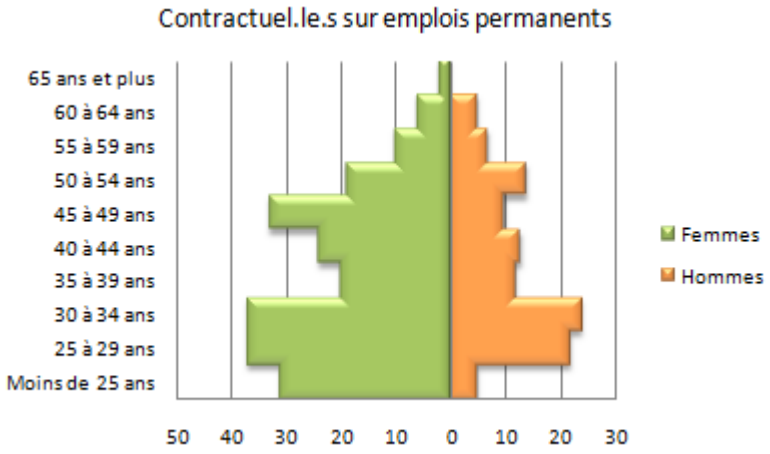
Le taux de féminisation de la collectivité s'inscrit dans la moyenne nationale de l'ensemble de la fonction publique territoriale qui est de 61 % (Données 2017). Ce taux reste stable au regard de l'effectif global. Nous pouvons, cependant, noter un déséquilibre entre l'effectif titulaire et l'effectif contractuel (tous types d'emplois).

Pyramide des âges :



L'âge moyen est identique pour les femmes et les hommes, il est de 46 ans. Il est de 45,5 ans au niveau national.
La part des agentes de 50 et plus est de 46,4 % contre 45,9 % pour les agents.
La Ville de Clermont-Ferrand est dans la tendance nationale du vieillissement des agent.e.s. La fonction publique territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique.

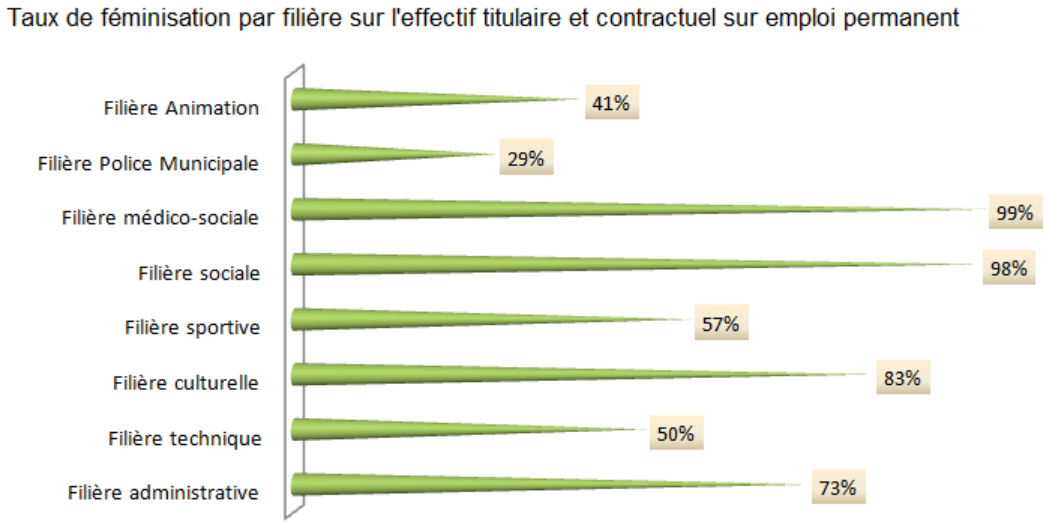
Le vieillissement est l'un des indicateurs de manque d'attractivité des métiers de la collectivité.
Le taux de féminisation de la part des agent.e.s de plus de 60 ans est de 68 %. Il est bien au-delà du taux de féminisation moyen. Il indique que les agentes travaillent plus longtemps. Cela marque l'impact du temps partiel (Cf. paragraphe D) sur les carrières des femmes. Cet indicateur doit être pris en compte en matière de prévention et sécurité au travail, en particulier dans les métiers, où par biais de genre, sont peu identifiés des critères de pénibilités (métiers de l'entretien, de la petite enfance...)



L'âge moyen des agent.e.s contractuel.le.s sur emploi permanent est de 39 ans.
Il est à souligner que le principal motif à contrat sur emploi permanent est le remplacement. Cela concerne 228 agent.e.s.
Le taux de féminisation des agent.e.s de moins de 25 ans s'élève à 86 % contre un taux moyens de 66 %. (36 agent.e.s concerné.e.s dont 31 femmes)

b) Des filière qui restent non mixtes :

Pour rappel, un secteur d'emploi est considéré comme mixte lorsque le taux de féminisation est entre 40 et 60 % de la totalité de l'effectif.



Sur 8 filières, seules 3 sont considérées comme mixtes : les filières Animation, Sportive et Technique. Cependant c'est à pondérer en fonction du taux de féminisation moyen de la collectivité, ces 3 filières sont en deçà de ce taux (61%)
Les autres sont considérées à prédominance féminine hormis la filière Police municipale qui est à prédominance masculine.
Cette non mixité reflète encore la réalité des stéréotypes de genre qui pèsent sur les métiers rattachés aux différentes filières.
En comparaison des dernières données produites (2017), les taux de féminisation des filières suivantes ont diminué : Animation de 57 % à 41 %, Police de 33 % à 29 %, Administrative de 76 % à 73 %. Ont augmenté leur taux de féminisation, la filière Sportive de 42 % à 57 %, la filière Culturelle de 54 % à 83 % (Départ du Conservatoire Régionale à la Métropole), la filière Technique de 47 % à 50 %.

c) L'effet plafond de verre :

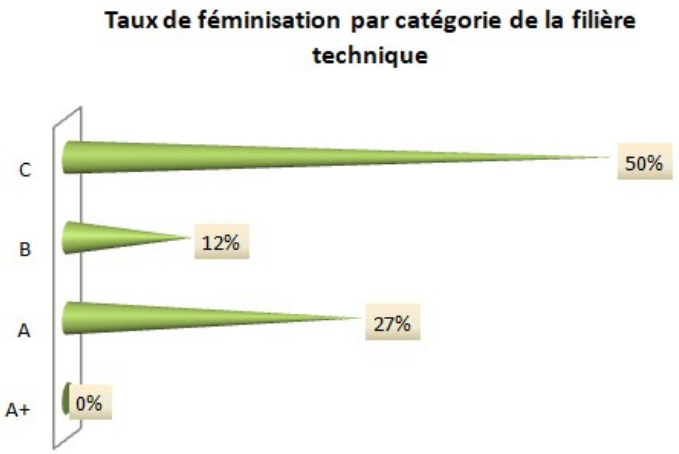


Figure 1

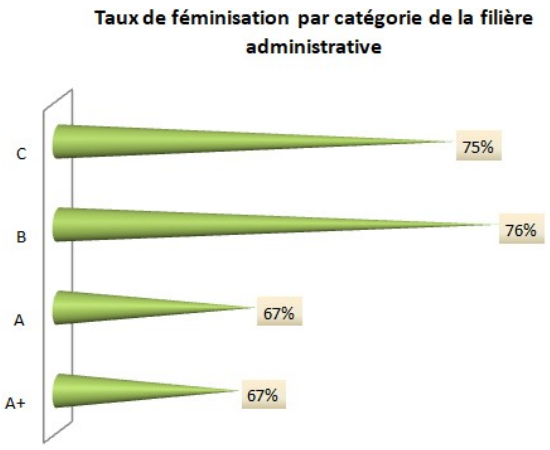
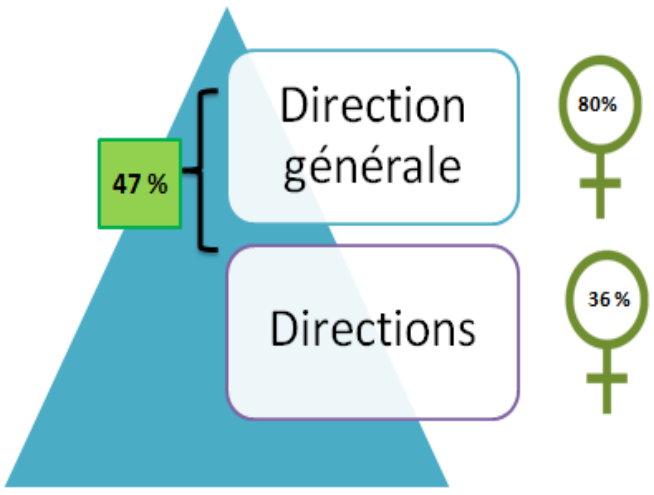


Figure 2

Concernant la figure 1, le taux de féminisation moyen de la filière technique est de 50 %. Même si la filière au global est considérée comme mixte, nous pouvons constater que les catégories B et A sont non mixtes et font apparaître, au regard du taux moyen, une prédominance masculine.

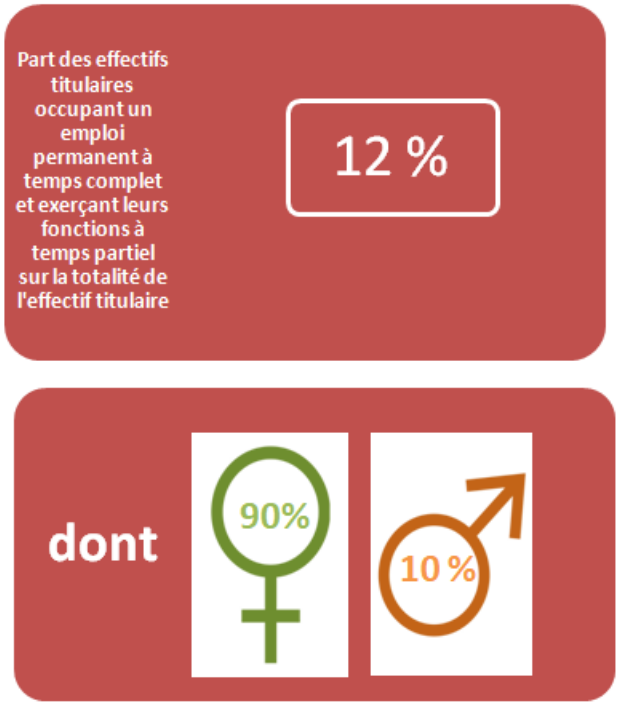
Concernant la figure 2, le taux de féminisation moyen de la filière administrative est de 73 %. Elle est à prédominance féminine. Cependant, lorsque l'on regarde les catégorie A et A+, nous sommes sur un taux moindre de féminisation que le taux moyen.

Ces deux figures illustrent ce que l'on nomme « l'effet plafond de verre ». Cette terminologie désigne les « freins invisibles » à la promotion des femmes qui constituent un obstacle dans l'évolution des carrières des femmes et limite leur accès à des postes à responsabilité. C'est d'autant plus vrai dans la filière technique, qui reste marquée par une pré existence d'une sur-représentation masculine. Même si la tendance générale de cette filière évolue vers plus de mixité, « l'effet plafond de verre » reste encore très présent. Au même titre, dans la filière administrative, où même si les femmes sont sur-représentées, elles peinent encore à accéder aux postes de catégories supérieures.



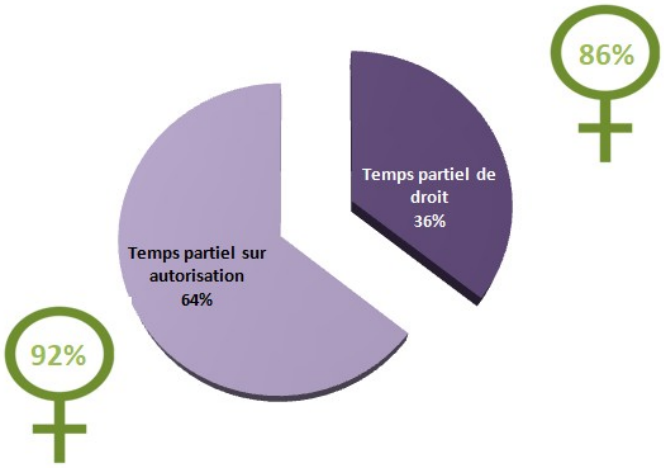
Même si la Direction Générale restent fortement féminisée, 4 femmes pour 5 emplois fonctionnels, il faut prêter une attention particulière sur le niveau de direction où le taux de féminisation est bien en dessous du taux de féminisation moyen.
Cette disparité illustre l'effet « plafond de verre » au niveau de l'ensemble des postes de direction. Par ailleurs, il persiste des inadéquations entre grade et fonction qui induisent à travail de valeur égale des inégalités salariales.

d) Un temps partiel féminin :



Sur l'effectif titulaire, 208 agent.e.s sont à temps partiels. Cela représente 12 % de l'effectif. La collectivité est en-dessous de la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale qui est de 26,3 % (Données 2018).
90 % des temps partiels de la collectivité sont occupés par des femmes.
Sur l'effectif contractuel, 11 agent.e.s sont à temps partiels dont 9 femmes.
87 % des agent.e.s en temps partiel sont en catégorie C. Les femmes représentent 91 % des agent.e.s en temps partiel en catégorie C.

100 % des demandes de temps partiels sur autorisation sont accordées par l'autorité administrative.
La part des temps partiels sur autorisation représente la majorité des situations des temps partiels, soit 64 %.
Même si le taux de féminisation des temps partiels de droit reste important, il y a plus d'hommes qui demandent à en bénéficier.

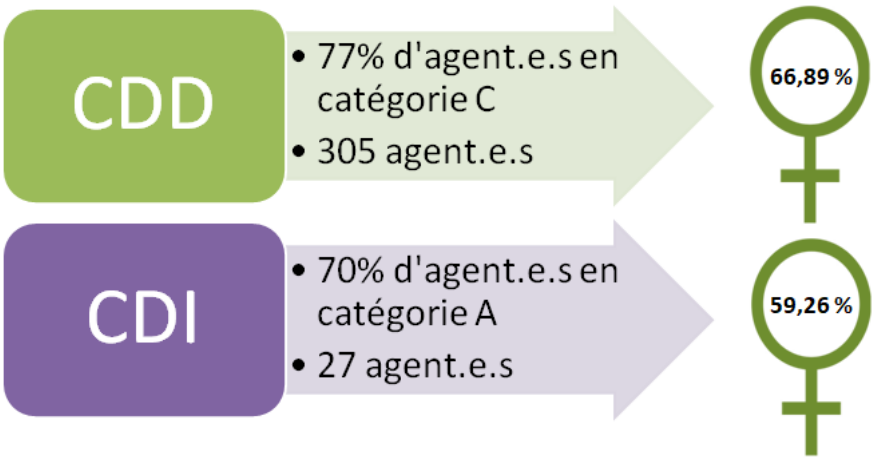


En termes de droit à la retraite, le temps partiel sur autorisation impacte la durée d'activité cotisée. Cet effet peut être amoindri par un système de surcote auquel les agentes de la collectivité ont très peu recourt. La majorité des agentes à temps partiel étant en catégorie C, avec des salaires peu attractifs, il est difficile financièrement de surcoter.

Concernant les pensions, au niveau national, le montant moyen de pension mensuelle brute est de 1363 € pour les hommes contre 1175 € pour les femmes. La perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote est de 91 € par mois.

En conséquence, les agentes partent plus tard au vu de leur carrière hachée,(Cf pyramide des âges) et avec des pensions bien moindres, impactées aussi par la prise de temps partiel sur autorisation dans la durée.

e) Des agentes plus souvent en situation de précarité.

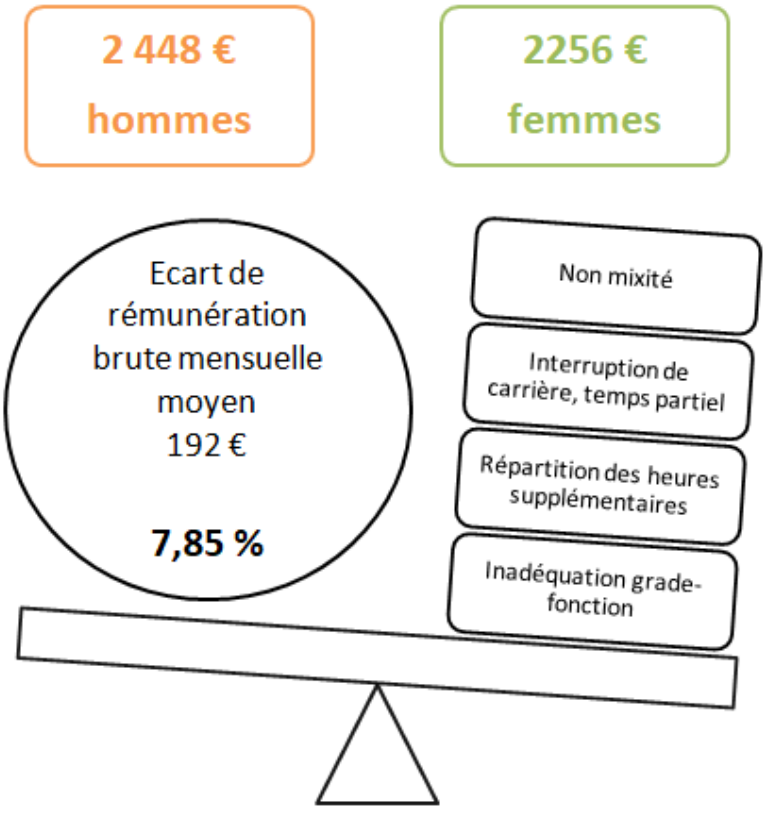


Il s'agit du profil général des personnels contractuels occupant un emploi permanent par durée de contrat et par sexe. Dans la catégorie des agent.e.s en contrat à durée déterminée, la part des personnels employés comme remplaçant.e.s est de 75 % avec un très fort taux de féminisation. Cela concerne 228 agent.e.s sur les 308 en CDD. La majorité de ces agent.e.s sont en catégorie C.

Il est important de souligner que dans le cadre du motif de remplacement, les agent.e.s ne perçoivent pas de régime indemnitaire. En conséquence ce sont les plus bas salaires de la collectivité.

Concernant les personnels en CDI, il est à noter que le taux de féminisation est beaucoup moindre que pour les CDD. La majorité des agent.e.s en CDI sont en catégorie A.

f) Des écarts de rémunération qui diminuent ?



La collectivité suit une tendance à la diminution des écarts de rémunération depuis 2016 où l'écart moyen en défaveur des femmes était de 9,18 %.

En 2021, il est de 7,85 % en défaveur des femmes.

La réforme du régime indemnitaire (RIFSEEP) a permis d'augmenter des métiers peu rémunérateurs tel que ceux de la filière sociale, en particulier les agent.e.s territoriaux spécialisé.e.s des écoles à 98 % féminisée.

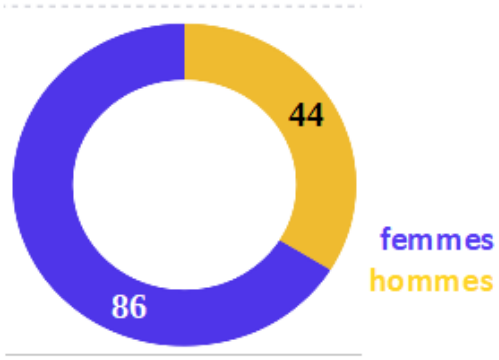
Par ailleurs, dans le cadre des lignes directrices de gestion, les modalités de la promotion interne ont été modifiés favorisant en particulier les agent.e.s en inadéquation grade /poste. Même si le nombre d'agent.e.s concerné.e.s restent à la marge, c'est un levier important dans le cadre des actions contre les inégalités salariales.

Les données disponibles dans la base de données sociales ne permettent pas, pour cette année d'avoir une analyse par catégorie d'emploi.

B) Synthèse des données en matière de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Quelques chiffres,

130 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (B.O.E)



10 personnes B.O.E recrutées sur des emplois permanents

5 apprenti.e.s B.O.E

9 aménagements de postes

2 interventions interprète en Langue des Signes Française.

Les aménagements de postes, les équipements spécifiques du type prothèses auditives, chaussures orthopédiques …, ou interventions spécifiques sont financées dans le cadre de la convention FIPHFP. Cette dernière prend fin en 2022. Son renouvellement est en cour d'écriture, elle couvrira une période de 3 ans.

- **Maintien d'un taux d'emploi supérieur à 6%**

En 2021, le taux d'emploi pour la Ville de Clermont-Ferrand est de 6,18 %.

Tout au long de l'année, la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines s'assure du suivi et de la gestion prévisionnelle des emplois des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle contribue à l'aménagement de postes de travail facilitant l'accueil d'agent.e.s en situation de handicap.

Ainsi, il existe au sein de la Direction de la Prévention de la Santé et de l'Action Sociale Solidaire, une agente dédiée qui est référente inclusion pour les agent.e.s bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans les actions à venir, il est prévu de mettre en place un outil pour informer les agent.e.s sur les droits induits par le statut BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) et les aides apportées en lien avec la convention FIPHFP.

C) Suivi du plan d'action interne

Le plan d'action interne s'articule autour de trois objectifs : Prévenir, agir et mesurer.

L'ensemble du plan d'action est piloté par la Direction Générale Adjointe Ressources Humaines, Relation Usager.ère.s, Transformation Digitale.



Le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conçu en 2017. Il prévoyait au total 49 actions, dont une dizaine qui concernaient de la production de données supplémentaires dans le cadre du Rapport de Situation Comparée. En dehors de ces compléments de données, la totalité des actions a été mise en œuvre. Avec la loi de 2019, dite de la transformation de la Fonction Publique, et l'élaboration du Rapport Social Unique, de nouvelles actions doivent être réfléchies. Elles devront avoir pour objectifs de traiter plus finement les écarts de rémunérations, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, de favoriser l'articulation des temps de vie, et de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instance de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne. La DGARHRUTD produit pour la première année le RSU. Il servira de socle pour finaliser les actions à mettre en œuvre en corrélation avec ces différents objectifs.

Concernant la formation des manager.se.s , il s'agit de mettre en œuvre une formation obligatoire sur les thématiques du droit de la non-discrimination et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Cette demande est inscrite pour être incluse dans le nouveau plan de formation.

L'ensemble des agent.e.s RH ont pu bénéficier d'une sensibilisation au droit de la non-discrimination. En particulier les agent.e.s du service recrutement qui ont été formé.e.s à la non-discrimination dans les procédures de recrutement par la Mission Egalité des Droits.

La formation des agent.e.s d'accueil à l'accueil inclusif est intégrée dans l'Agenda d'Accessibilité Programmé. 281 agent.e.s ont pu être formé.e.s.



La Ville de Clermont-Ferrand, Clermont Auvergne Métropole et le CCAS ont travaillé ensemble afin de mettre en place une Cellule d'alerte et de de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles et/ou des situations de discriminations à l'attention des agent.e.s. Il a été décidé d'externaliser ce dispositif pour garantir l'impartialité de la saisine et l'accompagnement des agent.e.s dans l'accès à leurs droits. Un appel d'offres a été rédigé, le premier appel d'offres a été déclaré infructueux, un second est en cours de traitement.

En parallèle et en attendant, comme le prévoit la loi, la Ville a organisé une procédure interne concernant les situations de violences sexistes et sexuelles et/ou de discriminations. Un guide à l'attention des agent.e.s a été rédigé sur les violences sexistes et sexuelles. Un nouveau est en cours de rédaction pour intégrer les éléments concernant le droit de la non-discrimination au travail. Depuis la création de cette procédure, il y a eu 6 saisines d'agent.e.s dont 4 sur des situations supposées de violences sexistes et sexuelles. Chacune d'entre elle a déclenché une enquête administrative. (2020 – 2 saisines, 2021 -1 saisine, 2022 – 3 saisines).

De plus, la Mission Egalité des Droits a mené des actions de formation à ce sujet en direction des encadrant.e.s et des agent.e.s volontaires, notamment deux séances de théâtre image, la semaine du 25 novembre.

La mission Egalité des Droits a accompagné le service recrutement dans le cadre du réajustement des procédures dans le but de lever les biais discriminatoires pouvant exister. Plusieurs temps de travail ont eu lieu avec l'équipe du service. Cela a permis d'aboutir à une analyse détaillée des risques identifiés, ainsi qu'à un ensemble de préconisations dans l'ensemble de la procédure de recrutement.



L'enquête annuelle était prévue comme un baromètre pour mesurer l'information faite aux agent.e.s dans le domaine du droit de la non-discrimination et des violences sexistes et sexuelles après l'installation de la Cellule. Cette dernière n'étant pas encore effective, l'enquête n'a pas été lancée.

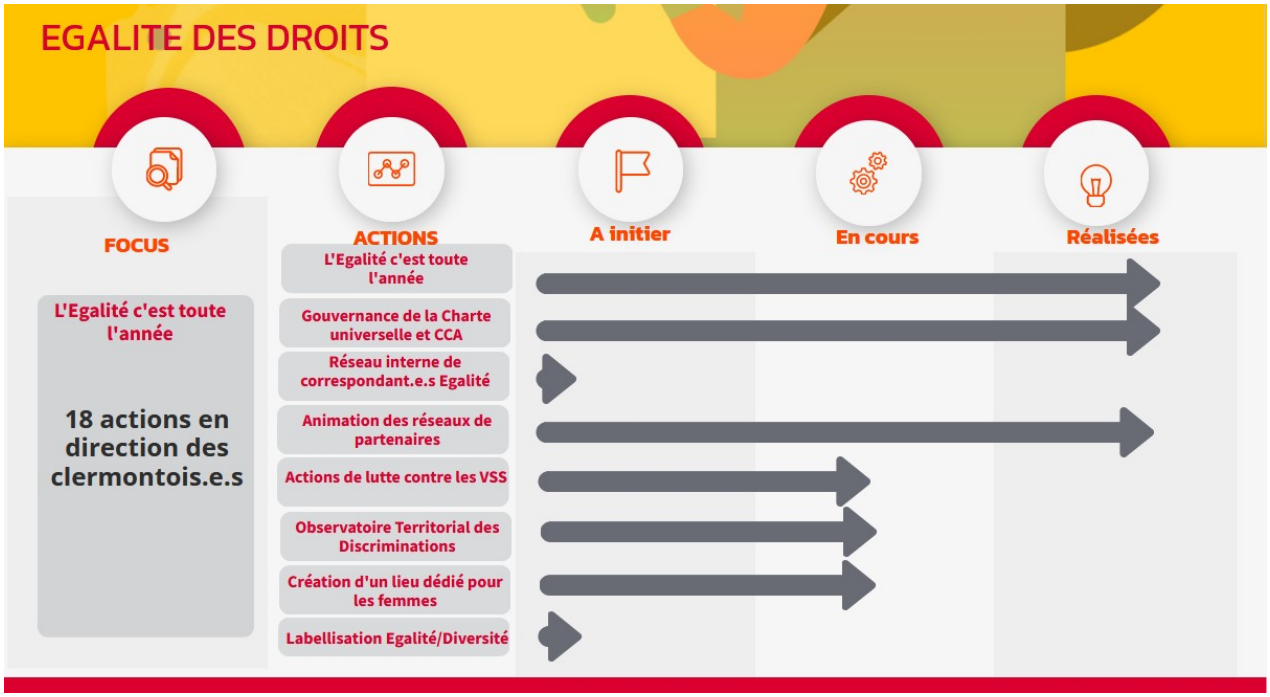
La création de la base de données sociales est en cours. Elle permet d'extraire les données constituant le RSU.

Axe 3 : L'Égalité des droits et la lutte contre toutes les discriminations, des dispositifs spécifiques innovants pour une ville inclusive.

Cette partie est consacrée aux actions menées par la Mission Egalité des Droits.

Depuis le 1er juin 2021, la Mission Egalité des Droits est rattachée à la Direction Générale Adjointe aux Solidarités et à la Cohésion Sociale.

Suivi du plan d'actions



L'Égalité c'est toute l'année :

- *Programmation autour des grandes journées internationales,*

L'année 2021 a été une année marquée à nouveau par la crise sanitaire. Elle a eu un impact sur l'organisation et le déroulement de la programmation, pour laquelle il a fallu s'adapter.

Des actions de sensibilisation sont proposées aux clermontois.e.s sous formes d'expositions, de conférences, de cinés-débats … Depuis 2021, chaque exposition présentée fait l'objet de séances de médiation avec les collégien.ne.s.

Les journées autour desquelles ont été déclinées différentes animations sont : le 8 mars, journée Internationale de lutte pour les droits des femmes ; 17 mai, journée de lutte contre les LGBT phobies; 25 novembre, journée internationale de lutte pour l'éradication des violences faites aux femmes et le 1er décembre, journée mondiale contre le SIDA.
Au total, ce sont 18 actions qui ont été menées sur l'année 2021.

- *Appel à projet,*
  Chaque année, la Mission Egalité des Droits lance un appel à projet en direction des associations, ayant pour finalité de soutenir des initiatives favorisant la lutte contre toutes les discriminations.
  En 2021, ce sont 13 actions financées pour un montant total de 33 800 €.
- *Interventions en milieu scolaire,*
  Un catalogue de recensement d'interventions en milieu scolaire est en cours de rédaction avec l'appui des partenaires de la Mission Egalité des Droits sur la thématique de la non-discrimination et la promotion de l'égalité. Nous en sommes à la phase de recensement.
  En parallèle, la Mission Egalité des Droits a développé des outils permettant de mener des interventions sur divers sujets liés à la non-discrimination, en particulier auprès des collégien.ne.s. Toujours en raison de la crise sanitaire, les interventions ont été suspendues en 2021. Il est à noter, que dés le début de cette année, nous avons été de nouveau sollicitées pour intervenir.

En 2021, la Mission s'est vu confié la coordination des actions sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. A ce titre, elle pilote, anime et suit la Commission Communale d'Accessibilité et la Charte d'Accessibilité Universelle. Ainsi, en juillet 2021, a été recomposée, comme le prévoit la loi, la CCA. Des groupes de travail portant sur : les services à la population , les accessibilités physiques et numériques et la Ville engagée ont été menés fin 2021/début 2022 (Cf Rapport d'Activité de la CCA)

Au sujet de l'animation des Réseaux de partenaires, en plus du Réseau Femmes et du Réseau Egalité des Chances, a été constitué en 2021, un Réseau LGBT avec les associations de la commune travaillant sur ces thématiques. Il est composé de SOS Homophobie, le MAG LGBT, l'APGL (Association des Parents Gays et Lesbiens), le Refuge, HES et AIDES Auvergne. C'est avec ce nouveau réseau, que des actions ont été proposées autour du 17 mai. Chaque réseau se réunit une fois par mois.

En matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la Mission Egalité des Droits a été sollicitée par la Direction de la Tranquillité Publique pour participer au Diagnostic Local de Sécurité. Dans ce cadre, nous avons réalisé, en partenariat avec l'association My girls Street, deux marches exploratoires qui ont donné lieu à plusieurs préconisations.
L'un des axes était de travailler sur la conception d'un réseau de commerçant.e.s vigilant.e.s. dans l'objectif de lutter contre le harcèlement de rue. Pour ce faire, nous avons travaillé à partir de la Charte de Qualité de la Vie Nocturne pour commencer à sensibiliser les signataires à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La mission Egalité des Droits a lancé l'Observatoire Territorial des Discriminations. Le Comité de pilotage, en novembre 2021 a validé le lancement d'une enquête en direction des clermontois.e.s. Cette dernière a pour objectif de collecter la perception, le vécu et l'expérience en matière de discriminations, à la fois de habitant.e.s, mais aussi des usager.ère.s de la Ville. Elle va être diffusée sur un temps long, de manière à pouvoir avoir au moins 1500 répondant.e.s. Les résultats et leurs analyses vont nous permettre de dégager des axes à améliorer en matière de lutte contre toutes formes de discriminations. Par ailleurs, dans le cadre de l'Observatoire a été réalisé un nouvel outil de prévention par la Mission : le Discriminomètre.

Concernant la création d'un lieu dédié pour les femmes, le projet a été lancé dés 2021.
La première étape a été de réaliser un état des lieux des besoins. Plusieurs temps de concertations ont été menés avec différents partenaires associatifs et institutionnels entre janvier et mars. Cela nous a permis de définir trois axes stratégiques que sont :

- Un lieu identifié pour l'accompagnement des femmes victimes de violences,
  Installation de l'accueil de jour à destination des femmes victimes de violences géré par l'association AVEC 63.
  Les objectifs de l'Accueil de jour sont de permettre aux femmes victimes de violences de bénéficier d'une structure ouverte pendant la journée pour les accueillir, les informer et les orienter dans un contexte sécurisant afin d'organiser leurs mises à l'abri.
  Il s'agit aussi de prévenir les situations d'urgence et d'éviter à ces femmes de multiplier les intervenants et les lieux de prise en charge, qui peuvent être un frein à leurs démarches.
  En 2020, 221 femmes victimes de violences et 49 enfants ont été reçues dont 95 clermontoises. La fréquentation de l'accueil de jour est en hausse de 33 %.
  Différents professionnel.le.s interviennent dans l'accueil de jour, juristes, psychologues (prises en charge des femmes mais aussi des enfants), travailleuses sociales.
  Les femmes bénéficieront d'espaces où seront disposés des casiers individuels et des outils informatiques pour des démarches en ligne.

- Un lieu identifié pour l'accès aux soins en santé sexuelle et reproductive pour les femmes,
  Le Planning Familial porte le projet de la création d'un centre de santé dédié aux soins gynécologiques et obstétricaux.
  Les missions de ce centre seront d'assurer des IVG médicamenteuses, des suivis de gynécologie médicale et des consultations médicales spécifiques pour les transitions de genre.
  Pour ce faire plusieurs professionnelles pluridisciplinaires interviendront : Médecins, sages-femmes, sexologue, masseur kinésithérapeute spécialisée dans la rééducation périnéale.
  En complément du centre de santé, le Planning Familial maintiendra son action d'EVARS, Espace Vie Affective Relationnelle et Sexuelle et de CPEF, Centre de Planification et d'Éducation Familiale, avec l'appui de 4 conseillères conjugales et familiales.

- Un lieu identifié pour l'accès aux droits des femmes,
  Un.e permanent.e du CIDFF 63 afin de pouvoir répondre sur les sujets d'insertion socio-professionnelles.
  Un centre de ressources avec l'ensemble des partenaires recensés qui souhaite pouvoir mener des actions et/ou assurer des permanences. Ce dernier sera coordonné par la Mission Egalité des Droits.

L'ouverture de ce lieu qui s'appellera l'Espace Gisèle Halimi est prévu pour fin 2023. Un projet d'établissement est en cours de rédaction avec l'ensemble des partenaires.

Le Pass'3e, dispositif d'accueil des stagiaires de 3^{e}, initié par la Mission, a permis d'accueillir pour l'année scolaire 2021/2022, 73 jeunes. Le nombre de jeunes a été moins important, en raison des conditions sanitaires liées à la crise Covid.
C'était la dernière année que la Mission gérait ce dispositif. Ce sera désormais la Mission Jeunesse qui en aura la charge.